BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyak sekali bencana alam yang melanda Indonesia pada tahun 2018. Mulai dari gempa (Sukabumi, Provinsi Jawa Barat), gunung meletus (Gunung Agung, Provinsi Bali), sampai yang terbaru saat ini tsunami (Selat Sunda, Provinsi Lampung dan Banten). Hal ini terjadi karena Indonesia berada pada tiga lempeng yaitu Eurasia, Indoaustralia dan Pasifik. Faktor lain juga menyebutkan bahwa Indonesia masuk ke dalam zona *ring of fire* yang memungkinkan bencana bisa terjadi kapan saja.[1] Semua faktor itu membuat masyarakat Indonesia sering menghadapi bencana alam. Di sisi lain, korban jiwa dari setiap bencana alam terbilang tinggi sehingga perlu adanya edukasi yang bersifat pencegahan dan pemulihan setelah bencana alam. Langkah ini dapat dilakukan oleh pemerintah Indonesia dan seluruh elemen masyarakat.

Salah satu organisasi nirlaba yang berfokus pada kegiatan kemanusiaan di Indonesia adalah Palang Merah Indonesia (PMI). Peran PMI terlihat mulai dari membantu pemerintah di bidang sosial kemanusiaan khususnya penanggulangan bencana, memberikan

[1] Kious W.J. & Tiling R.I , *This Dynamic Earth: the story of plate tectonics* (Washington : Diane Publishing, 1996).

edukasi dalam menghadapi bencana alam, meringankan penderitaan korban bencana, hingga menyebarluaskan kegiatan kepalangmerahan. Fungsi dan Tugas yang dilakukan PMI sesuai dalam ketentuan Konvensi Jenewa 1949 yang telah dikembangkan oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 melalui UU No 59.[2] Banyaknya pelayanan yang diberikan oleh PMI sebagaimana dijelaskan di atas sehingga perlu diimbangi dengan peningkatan kapasitas internal PMI untuk memberikan hasil yang maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan PMI dalam melaksanakan tugasnya adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Kesadaran PMI akan pentingnya pengembangan sumber daya manusia terlihat dari adanya Unit Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada struktur organisasi PMI. Unit Diklat terdiri atas Kepala Pusdiklat, Sub Unit Pengembangan Diklat, Sub Unit Evaluasi dan Sertifikasi, dan Sub Unit Pelaksanaan Diklat.[3] Selain itu, Unit Diklat tidak hanya dimiliki oleh PMI pusat tetapi juga ada pada setiap provinsi. Peran Pusdiklat di antaranya memberikan pengembangan kompetensi terhadap karyawan melalui beragam pelatihan guna meningkatkan kemampuan praktis dan menyebarkan informasi terbaru dalam mempermudah pekerjaan.

---

[2] (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Kepalangmerahan, 2008)
[3] (Keputusan Pengurus Palang Merah Indonesia Nomor 029 tentang/KEP/PP PMI/IV/2015 Tentang Struktur Organisasi Markas Pusat Palang Merah Indonesia, 2015)

Proses pelaksanaan Diklat PMI tidak terlepas dari peran Staf Diklat PMI yang turun langsung dalam kegiatan Diklat. “Manajemen Pelatihan” merupakan salah satu pelatihan yang didapatkan oleh staf Diklat dalam menunjang pekerjaanya. Pelatihan tersebut membantu staf Diklat dalam melaksanakan pelatihan mulai dari analisis kebutuhan, mendesain program pelatihan, mengembangkan desain pelatihan, menjalankan pelatihan sampai tahap evaluasi. Meninjau hal tersebut, maka kualitas staf Diklat berpengaruh terhadap kualitas pelatihan yang ada, baik pengembangan sumber daya manusia internal PMI, relawan PMI maupun program yang dijalankan. Namun pada prosesnya, pelatihan “Manajemen Pelatihan” belum dijalankan dengan maksimal yang pelaksanaanya tidak memenuhi target seperti pada hasil analisis diklat 2018 berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Staf Diklat Yang Mengikuti Pelatihan “Manajemen Pelatihan” Berdasarkan Hasil Analisis Diklat 2018 PMI[4]

TAHUN	2016	2017	2018
Staf Diklat yang mengikuti pelatihan “Manajemen Pelatihan”	33	17	59
Total Staf Diklat	255		

Melihat tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 255 responden pada tahun 2018 yang terdiri dari pengurus, staf dan relawan unit Diklat

[4] Sumber: Hasil Kuisioner Analisis Diklat 2018 PMI

PMI hampir sebagian besar belum mendapatkan pelatihan “Manajemen Pelatihan”. Fungsi yang didapatkan dari pelatihan “Manajemen Pelatihan” adalah dapat memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia PMI melalui diklat. Tidak terlaksananya pelatihan “Manajemen Pelatihan” dengan maksimal dapat mengakibatkan pelatihan lain yang tidak sesuai standar dari Pusdiklat PMI. Hal ini juga dapat berakibat pada tidak tercapainya visi dari organisasi PMI.

Fakta tersebut diperkuat dengan wawancara tidak terstruktur bersama Kepala Pusdiklat PMI Bapak Dwi Hariyadi, M.Si pada tanggal 21 Juni 2019 di Kantor Pusdiklat PMI, upaya yang telah dilakukan oleh pihak PMI untuk meningkatkan kapasitas staf Diklat saat ini masih melalui pelatihan yang bersifat tatap muka. Beliau juga menyampaikan bahwa pelatihan “Manajemen Pelatihan” ini baru dilaksanakan pada beberapa provinsi, padahal “Manajemen Pelatihan” merupakan bekal staf Diklat dalam melatih atau meningkatkan kemampuan peserta pelatihan baik untuk pihak internal maupun eksternal PMI. Kendala terbesar yang dihadapi dengan tidak terlaksananya pelatihan “Manajemen Pelatihan” secara optimal ialah anggaran biaya dan juga jarak dari setiap PMI daerah yang berjauhan di 34 provinsi. Permasalahan lain yang timbul adalah beberapa pelatihan tidak sesuai dengan standar pelatihan PMI pusat hal ini, terlihat pada pelaporan pelatihan setiap tahunnya. Oleh

karena itu Pusdiklat PMI memerlukan solusi lain dalam mengatasi permasalahan pelatihan.

Pada beberapa pelatihan, PMI mendapatkan arahan dari Kementrian Kesehatan dan Kementerian lain yang bekerjasama. Salah satu arahan yang didapatkan adalah penyelenggaraan pelatihan berbasis *e-learning.* Sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negera Republik Indonesia No.10 Tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil[5]. Hal tersebut digunakan untuk mengatasi kesenjangan kapasitas yang dimiliki oleh staf Diklat PMI dengan pelayanan yang diberikan. Selain itu induk organisasi PMI dunia atau *Red Cross International* telah memberikan masukan untuk seluruh Palang Merah di dunia agar dapat melaksanakan pelatihan berbasis e-learning seperti yang sudah diterapkan *Red Cross International* dalam melaksanakan pelatihan internasional. Namun PMI sendiri belum memiliki peraturan dan juga belum pernah melaksanakan pelatihan *e-learning* sehingga perlu adanya langkah awal dalam penentuan kebutuhan pelatihan berbasis *e-learning*.

E-learning adalah proses pendidikan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memediasi aktivitas pembelajaran baik

[5] (Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, 2018)

secara sinkronous maupun asinkronous.[6] Gagasan mengenai pelatihan *e-learning* pernah dicoba oleh Pusdiklat PMI dalam meningkatkan pelatihan, hal tersebut dirasakan oleh peneliti saat melakukan praktik kerja lapangan atau PKL di Pusdiklat PMI. Pada tanggal 30 Juli 2018, Pusdiklat PMI Pusat berkolaborasi dengan tim PKL peneliti untuk mengembangan salah satu pelatihan konvensional menjadi *e-learning*. *E-learning* yang dikembangkan tidak menggunakan anggaran sama sekali karena menggunakan *platform* gratis yang bernama "Schoology". Pelatihan yang diujicobakan adalah "Pelatihan Kepalangmerahan" yang dipilih karena materinya hanya bersifat teori awal pemahaman kepalangmerahan dari internal PMI. Pada tahap uji coba terhadap staf Diklat PMI pusat, rancangan e-learning dengan "Schoology" dapat digunakan dengan mudah namun belum diuji coba secara luas di internal PMI karena belum adanya peraturan serta mekanisme yang disepakati. Hasil yang dapat dirasakan pada uji coba tersebut adalah meningkatkan kemudahan internal PMI dalam mendapatkan peningkatan kompetensi. Hal lain yang dirasakan adalah perlunya analisis dan persiapan yang matang dalam menunjang keberhasilan *e-learning*.

PMI sebagai organisasi nirlaba tentu saja membutuhkan kemampuan ekstra dalam mengelola anggaran pengeluaran. Konsep

[6] Dewi Salma Prawiradilaga, et.al, *Mozaik Teknologi Pendidikan E-learning,* (Jakarta: Kencana, 2013), h.37

e-learning yang dirancang mampu mengurangi hambatan/rintangan misalnya jarak, waktu, dan biaya.[7] Teratasinya masalah jarak, waktu dan biaya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pelatihan. Pelatihan yang berbasis *e-learning* tentu saja membutuhkan sistem yang kompleks dan perencaan yang baik agar dapat meningkatkan efisiensi biaya dan waktu. Namun tidak menutup kemungkinan dilakukan juga pada pelatihan "Manajemen Pelatihan" karena pelatihan ini penting untuk diberikan kepada staf Diklat PMI. Pelatihan "Manajemen Pelatihan" sangat penting untuk menjamin pengembangan SDM di internal PMI, untuk itu metode atau pendekatan pelaksanaannya perlu diubah agar dapat dilaksanakan di seluruh PMI dan sesuai dengan standar serta visi organisasi.

Menghadapi masalah yang dialami oleh Unit Diklat PMI, peneliti tertarik melakukan serangkaian proses pada pelatihan "Manajemen Pelatihan" untuk mejelaskan keadaan saat ini, serta keadaan setelahnya dan melihat kesenjangan antara kedua keadaan tersebut. Kebutuhan akan *e-learning* sendiri timbul karena beberapa faktor yang mempengaruhinya baik dari pihak PMI sebagai organisasi yang mau berkembang dengan meningkatkan efisiensi dalam pelatihan maupun staf Diklat yang ingin meningkatkan kinerja dan pelayanan maksimal.

[7] Diana Ariani, "Komponen Pengembangan *E-learning*". Jurnal Prodi Teknologi Pendidikan UNJ, 2018, h.60.

Setelah kebutuhan-kebutuhan tersebut telah teridentifikasi, maka diperlukan tindakan untuk menetukan rekomendasi yang tepat dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Analisis kebutuhan dalam pelatihan “Manajemen Pelatihan” dengan berbasis *e-learning* ini memang belum pernah dilakukan di Pusdiklat PMI. Melalui analisis kebutuhan, diharapkan peneliti dapat memperoleh data akurat mengenai pelatihan berbasis *e-learning* seperti apa yang diharapkan staf Diklat PMI dan mengetahui *e-learning* yang tepat dan efisien untuk staf Diklat PMI pada pelatihan “Manajemen Pelatihan”. Analisis kebutuhan pelatihan berbasis *e-learning* di lingkup staf Diklat PMI bertujuan untuk mencapai proses pelatihan “Manjemen Pelatihan” yang efisien.

B. Identifikasi masalah

Identifikasi masalah pada penelitian dijelaskan melalui beberapa butir pertanyaan berikut:

1. Bagaimana kesenjangan yang terjadi diantara pelatihan yang didapatkan staf Diklat PMI dengan banyaknya jumlah pelayanan yang diberikan?
2. Apa saja penyebab dari kesenjangan pelatihan yang dilaksanakan dengan pelayanan yang diberikan oleh Pusdiklat PMI?

3. Apa saja yang diperlukan oleh Pusdiklat PMI dalam menyelenggarakan pelatihan yang efisien?
4. Bagaimana pelatihan “Manajemen Pelatihan” berbasis *e-learning* dapat menjadi sebuah solusi terhadap pengembangan staf Diklat PMI?
5. Apa saja yang menjadi kebutuhan dalam pelaksanaan pelatihan “Manajemen Pelatihan” berbasis e-elarning untuk staf Diklat PMI?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka masalah ini dibatasi pada masalah nomor 5 yaitu apa saja yang menjadi kebutuhan dalam pelaksanaan pelatihan “Manajemen Pelatihan” berbasis *e-learning* terhadap staf Diklat PMI.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Kebutuhan apa saja yang muncul dalam pelaksanaan pelatihan “Manajemen Pelatihan” berbasis *e-learning* terhadap staf Diklat PMI”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan apa saja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan "Manajemen Pelatihan" berbasis *e-learning.*

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Memberikan informasi tentang pelatihan berbasis *e-learning* yang tepat dan efisien untuk pengembangan staf Diklat PMI.

b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat menjadi salah satu sumber belajar bagi mahasiswa Teknologi Pendidikan yang memiliki ketertarikan dalam bidang teknologi kinerja.

c. Penelitian ini diharapkan bermanfaat menjadi referensi untuk penelitian pada masa mendatang khususnya dalam bidang pelatihan berbasis e-learning.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Peneliti mencoba untuk menerapkan ilmu yang sudah dipelajari yaitu mengenai analisis kebutuhan pelatihan dan menjadi peluang untuk peneliti dalam mengembangkan ilmu teknologi pendidikan karena penelitian kebutuhan pelatihan berbasis e-learning belum ada.

b. Instansi

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah dilaksanakan dan menjadi acuan baru dalam menyelenggarakan e-learning. Serta menjadi bahan rekomendasi dalam memecahkan masalah pelatihan terhadap pengembangan staf Diklat.

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA